

ESGに関する取り組み



社会



人財に対する考え方	▼	スポンサーとの人材派遣およびグループ会社との人材交流について	▼
資格取得状況	▼	研修プログラム	▼
研修等の受講実績	▼	パフォーマンス評価	▼

人財に対する考え方

UURの資産運用会社であるMRAは、スポンサーである丸紅が、人こそ「財（たから）」であるという考えに基づき策定した「グループ人財戦略」に賛同し、社員一人ひとりが新たな価値創造を推進する『人財エコシステム』の形成を目指しています。

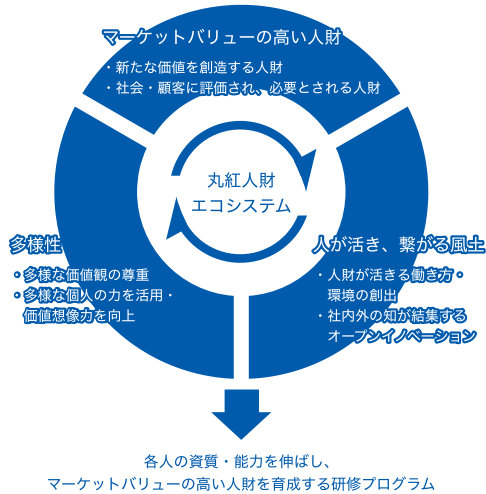
『人財エコシステム』とは、「マーケットバリューの高い人財」「多様性」「人が活き・繋がる風土」をキーワードとし、「マーケットバリューの高い人財」が価値創造を牽引し、人財の「多様性」を活かすことが価値創造力を高め、「人が活き・繋がる風土」が社内外の知を結集させ、オープンイノベーションを生み出していく体系です。

MRAでは、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い専門性を持って仕事に取り組むことができるよう、それぞれの資質・能力を伸ばす従業員研修プログラムを提供しています。

また、スポンサーから不動産投資・資産運用・財務等の幅広い経験と専門性を有する人材を出向者として迎えることにより、物件収益性の向上を追求した資産運用を目指しています。

丸紅グループの『人財エコシステム』の詳細については下記をご参照ください。

[丸紅グループの人財マネジメント](#)



スポンサーとの人材派遣およびグループ会社との人材交流について

当社では、スポンサーからの人材派遣を通じて、専門性の高いマネジメント層を中心とした出向者を受け入れており、質の高いアセットマネジメント体制の構築に努めています。これらの出向者は、不動産業務に関する高度な知見と豊富な実務経験を有しており、経営視点を持った意思決定や若手社員への指導を通じて、組織全体の専門性強化と人材育成に大きく貢献しています。出向者の選定にあたっては、ポジションや職責に応じた適材適所を重視しており、業務の円滑な遂行および組織運営力の向上に資する体制を整備しています。また、当社では、スポンサーグループ内の会社に対し、当社から人材を派遣する形での人材交流も実施しています。こうした派遣は、当社社員の視野拡大やグループ全体の相互理解を深める機会となっており、長期的な人材育成とキャリア形成の一環として位置づけられています。今後も、専門性と多様性を兼ね備えた人材の確保・育成を図るとともに、グループ内外との連携を通じた持続可能な組織体制の強化に努めてまいります。

資格取得状況

J-REITの運用では、金融と不動産の知識が高度に結合したノウハウが不可欠です。MRAはより高い成果を創出するために、各分野において高度な知識・経験を有する人材を確保しています。具体的な取り組み・体制は下記の通りです。

- 全従業員（契約社員等を含む）を対象に、必要と判断される資格に対して、その取得費用及び登録・維持費用について全額を負担する制度を用意しています。
- UURの資産規模拡大に伴う業務量を勘案の上、採用計画を策定しています。
- 増員や欠員補充の際は、外部からの採用と併せて、スポンサー及びそのグループ会社より、不動産売買、賃貸管理、財務運営等の経験が豊富な人材の供給を受けています。
- ローテーションの一環としてスポンサーグループ内の会社と従業員の相互派遣をすることにより、MRAの潜在的な増員ニーズに対応できる人材をスポンサーグループ内にプールしています。

保有資格の例

不動産、建築	会計、ファイナンス、その他
● 宅地建物取引士 ● 不動産鑑定士 ● 一級建築士 ● 二級建築士 ● 建築積算士 ● 建築物環境衛生管理技術者 ● ビル経営管理士 ● 管理業務主任者 ● CASBEE不動産評価員 ● マンション管理士	● ビジネス実務法務検定 ● 弁護士 ● 不動産証券化協会認定マスター

注： 2025年3月末時点

主要資格取得割合

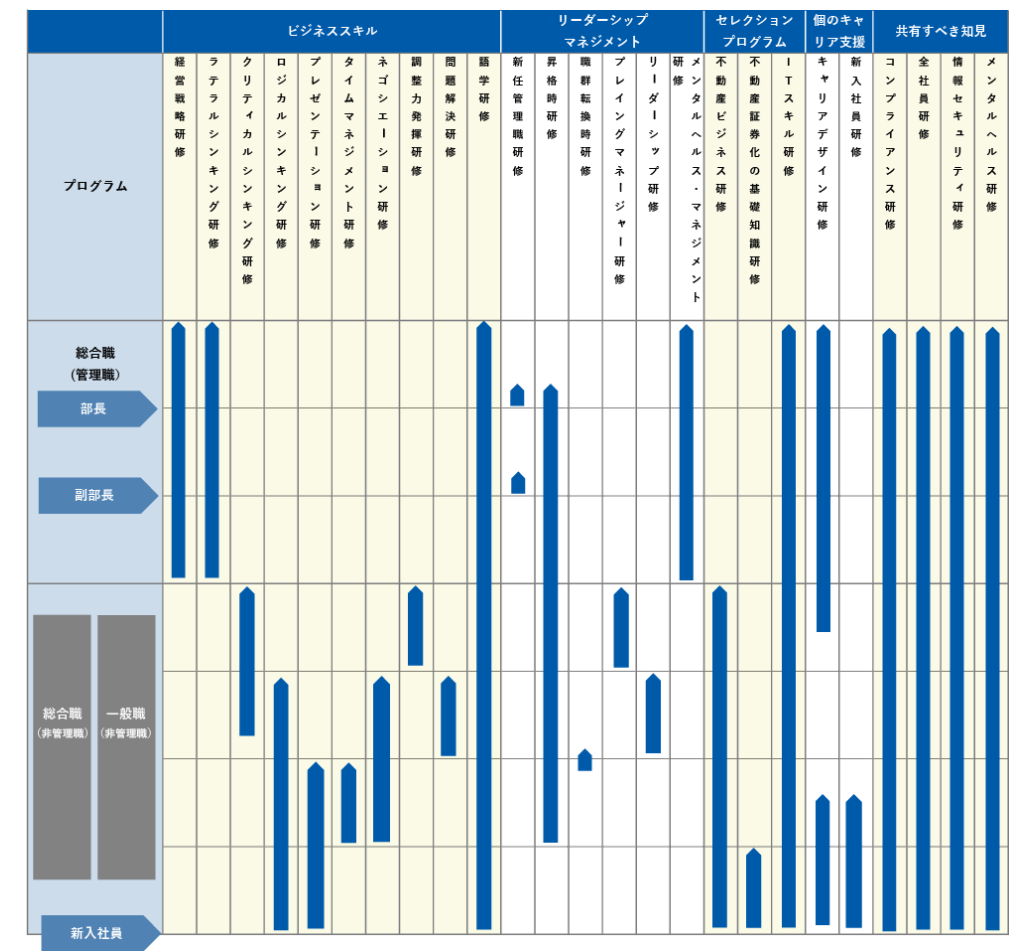
- 宅地建物取引士：31.3%
- 不動産証券化協会認定マスター：15.7%

注： 2025年3月末時点の常勤役職員数に対する資格登録者の割合。

研修プログラム

下表のとおり、MRAでは、全従業員（契約社員等を含む）を対象に、それぞれの職種・職責に応じて体系的に受講すべき様々なプログラムを用意しており、スキルアップやキャリアアップをサポートしています。

また、より専門的なスキルアッププログラムとして、外部専門家による不動産の基礎知識習得プログラム、不動産調査や不動産取引の実践的プログラムを採用しています。コンプライアンスに関するプログラムとしては、外部の専門家をMRAに招き、全従業員（契約社員等を含む）を対象に、法令順守・社会規範尊重の徹底、利益相反の防止等について集中研修を年に一度実施しています。



研修等の受講実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
従業員一人あたりの平均研修受講時間（4-3月）	7.8時間	11.7時間	13.3時間	13.1時間	6.0時間	12.5時間	12.9時間	16.4時間	8.6時間
職業上の研修を受けた従業員の割合（1-12月）	88.8%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
サステナビリティに焦点を当てた研修を受けた従業員の割合（1-12月）	32.5%	40.8%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

パフォーマンス評価

MRAでは、全従業員（契約社員等を含む）を対象として、パフォーマンス評価及びレビューを実施しています。

パフォーマンス評価は、優れた社員を適切に評価し、将来のキャリアを具体的にイメージしやすくするために新しい挑戦を評価する姿勢を重視しており、成果評価と行動評価の両面から従業員の働きぶりを評価します。成果評価では目標の達成度やその過程を、行動評価では役割に応じた行動が発揮されたかを基に評価します。また複数の評価者が関わることで、評価の公平性と客観性を担保しています。

なお、上記のパフォーマンス評価を含む人事制度全般について随時見直しを行っており、直近では、2020年及び2024年に人事制度全般の改定を行っています。

評価方法は、期初に会社や組織の目標を基に設定した個人の目標を、上長との面談を通じて業務の方向性を確認することから始まります。その後、期中に実施する中間面談において目標の進捗状況を確認しつつ、必要に応じて軌道修正を行います。期末には、フィードバック面談を実施し、年間の業務成果を振り返り、評価結果や次年度以降の活動や今後のキャリア形成などを共有しています。

評価結果は従業員の報酬に反映されるほか、部署異動や出向の機会を通じて、多様な経験を積みながらキャリアを築けるよう支援しています。

MRAではこれらの評価制度を通じて、自己反省や相互理解・納得度を高め、従業員の意識改革と成長を促進し、社内外で活躍できる人財の育成を目指しています。



人権尊重と良好な労働環境の形成に向けて	▼	MRA役職員に関する基礎データ	▼
エンゲージメント調査（従業員満足度調査）	▼	多様な働き方への支援	▼
賞与	▼	投資口累積投資制度（るいう）	▼
福利厚生制度	▼		

人権尊重と良好な労働環境の形成に向けて

方針

MRAでは、「[サステナビリティ方針](#)」において、人権を尊重し、差別や強制労働・児童労働等の非人道的扱いを容認せず、それぞれの個性を尊重し、認め合い、個々の能力を最大限に発揮して参画する組織の実現を目指すこと、及び労働者の権利を尊重し、職場の安全・衛生を確保し、良好な労働環境を形成するための不断的努力を行うことを宣言しています。

人権、労働基準、労働環境に関する方針の浸透について

人権、労働基準、労働環境に関する方針を従業員に正しく浸透させるためには、従業員とのコミュニケーションが欠かせないことから、MRAは従業員とのコミュニケーションを継続的に実施しています。また、入社時に必ず就業規則や人事考課制度、福利厚生制度に関して配布・説明するとともに、イントラネットに掲示し、いつでも閲覧できる環境を構築しています。

従業員の多様性や機会均等の向上、差別撤廃へ向けた行動

MRAは、人権の尊重、労働基準の順守、良好な労働環境の形成に向けて積極的に行動し社会的な責任を果たすとともに、従業員の多様性や機会均等の向上、差別撤廃の実現に向け、採用・就業・昇降格・休暇取得・休業等のあらゆる機会において公正で公平な取扱いを行います。

長時間労働の防止やワーク・ライフ・バランスの向上、多様なライフイベントに合わせて柔軟な働き方が行えるよう、働き方改革に取り組み、良好な労働環境の形成に努めています。

具体的には、フレックスタイム制度やリモートワーク、産前・産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業、育児・介護に伴う短時間勤務制度や半日単位・時間単位の年次有給休暇制度等、男女問わず利用できる様々な制度をいち早く導入しています。

MRAでは、これらの取組みの実効性を高めるべく、2019年2月に「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため、働きやすく休みやすい会社になるよう、働き方改革に全社的に取り組む」旨を宣言し、TOKYO働き方改革宣言企業として東京都知事の承認を受けました。

また、安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の実現を目的とする委員会を1ヶ月に1回程度の頻度で開催しています。委員会には労使双方の従業員が委員として参加し、健康障害の防止、衛生教育の実施、長時間労働の抑制等、労働環境に関する多岐に渡る項目について、定期的・継続的に協議を行うことで労働環境の改善に努めています。

MRA役職員に関する基礎データ

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
役職員数 ^(注1)	男性	43	43	46	47	48	48	47
	うち有期雇用社員	0	1	3	2	3	2	3
	女性	30	32	34	38	38	37	36
	うち有期雇用社員	0	1	0	1	0	0	0
	女性比率	41.1%	42.7%	42.5%	44.7%	44.2%	43.5%	45.0%
	合計	73	75	80	85	86	85	83
	うち有期雇用社員	0	2	3	3	3	2	3
出産・育児休暇取得者 ^(注2)		3	1	3	2	2	2	5
時短勤務利用者 ^(注2)		3	7	5	3	4	4	5
離職者数 ^(注3)		9	3	3	3	7	8	8
離職者率 ^(注4)		12.3%	4.0%	3.8%	3.5%	8.1%	9.4%	9.6%
管理職 ^(注5)	男性	33	27	26	28	24	25	24
	女性	8	8	9	10	7	7	6
	全体	41	35	35	38	31	32	30
新規雇用 ^(注6)	男性	6	9	7	2	2	6	5
	女性	2	2	4	4	4	2	3
	全体	8	11	11	6	6	8	8
平均勤続年数	男性	5.2年	4.6年	5.2年	6.1年	6.7年	6.1年	6.7年
	女性	6.6年	7.1年	9.0年	8.0年	8.4年	8.8年	9.3年
	全体	5.8年	5.7年	6.8年	6.9年	7.5年	7.3年	7.9年
有給休暇の消化	日数	12.1日	12.7日	9.8日	12.8日	12.9日	14.8日	13.4日
	割合	65.6%	70.2%	53.7%	69.4%	72.4%	74.5%	73.4%
年齢層の分布 ^(注7)	30歳未満	2.7%	1.4%	5.4%	10.0%	8.3%	9.3%	11.3%
	30歳以上、50歳未満	79.5%	80.8%	75.7%	72.5%	72.7%	66.3%	66.3%
	50歳以上	17.8%	17.8%	18.9%	17.5%	19.0%	24.4%	26.3%

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
外国人従業員数 ^(注7)	男性	0	0	0	0	0	0	0
	女性	1	1	1	1	1	1	1
	全体	1	1	1	1	1	1	1
取締役数（監査役除き、非常勤含む） ^(注7)	男性	5	5	5	5	5	5	5
	女性	0	0	0	0	0	0	0
	全体	5	5	5	5	5	5	5

注1： 各年3月末時点における常勤役職員数。有期雇用社員の集計方法を2021年から変更。

注2： 各年3月末時点においての取得利用中の人数。

注3： 離職者数は各年（各年4月～翌年3月）の数値。出向解除及び定年による離職は含まない。

注4： 離職者率＝各年離職者数÷各年3月末時点常勤役職員数。

注5： 主査以上。

注6： 新規雇用は各年4月～翌3月。

注7： 各年3月末時点。

エンゲージメント調査（従業員満足度調査）

契約社員等を含む全従業員を対象に、2018年から毎年実施しています。調査結果は全従業員と共有しています。

	2018年	2019年	2020年 ^(注)	2021年	2022年	2023年	2024年
調査実施時期	2018年11月	2019年11月	2021年1月	2021年9月	2022年9月	2023年9月	2024年9月
対象者 （契約社員等を含む全従業員。休職者等を除く）	従業員58名	従業員63名	従業員79名	従業員81名	従業員77名	従業員80名	従業員76名
有効回答率	94.8%	96.8%	100%	98.7%	100%	100%	100%
総合満足度 （5点満点）	3.1 総合満足度についてのみ集計	仕事に対する満足度 3.3 会社に対する満足度 3.2	仕事に対する満足度 3.3 会社に対する満足度 3.2	仕事に対する満足度 3.4 会社に対する満足度 3.4	仕事に対する満足度 3.3 会社に対する満足度 3.2	仕事に対する満足度 3.4 会社に対する満足度 3.1	仕事に対する満足度 3.4 会社に対する満足度 3.1
上長とのフィードバック 面談・キャリア面談を実施した従業員の割合	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

注： 調査機関を変更しました。

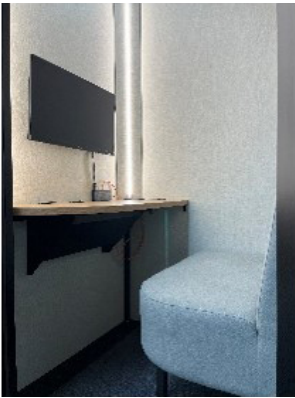
多様な働き方への支援

従業員満足度調査の結果等を勘案し、改善に向けて以下のような施策を実施しております。

- サテライトオフィスの利用料等を会社負担とするリモートワークが可能な体制を整備
- フレックスタイム勤務制度、短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇取得制度を導入
- 従業員のワーク・ライフ・バランス、キャリアの継続性、事業継続性の担保を企画
- フォーカススペースの設置
- フリーミーティングスペース・ソファースペースの設置

フォーカススペースの設置

MRA従業員の業務効率と質の更なる向上を企画し、オープンプースとクローズドブースを設置しました。業務内容に応じて働く場所を選べるようになったことにより、従業員の意識に変化がみられます。



オープンプース（左）とクローズドブース（右）
 クローズドブースは、出社中のMRA従業員がクライアント、在宅勤務中の社内従業員とリモート会議を行う際に利用されています。クローズドブース内は、自身のノートPCを持ち込むことにより、ダブルモニターで業務をすることが可能です。

フリーミーティングスペース・ソファースペースの設置

MRA社内での更なる活発なコミュニケーションを促進するため、従来型の会議室や応接室といった間仕切られた空間ではなく、オープンでリラックスできるフリーミーティングスペースやソファースペースを設置しています。



ソファースペース（左）とフリーミーティングスペース（右）

社内サークル活動助成制度

MRA従業員間の親睦、コミュニケーションの深化、健康の増進、文化振興等ワーク・ライフ・バランスの向上を目的とし、社内サークル活動に対する助成制度を設けています。



賞与

賞与は、UURの一口当たり分配金等に連動する制度を採用しています（丸紅及び丸紅グループ会社からの出向者を除く）。

投資口累積投資制度（るいとう）

2019年からスタートした、MRAの従業員（契約社員等を含む）がUURの投資口を定時定額で取得することができる制度です。契約社員等を含む従業員の福利厚生及び中長期的な財産形成のサポート、UURの業績向上に対する意識の向上を目的としています。

福利厚生制度

	全従業員（有期雇用社員を除く）	契約社員
各種社会保険（介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険）	○	○
福利厚生サービス（ベネフィット・ステーション）	○	○
リフレッシュ休暇	○	○
産前・産後休暇	○	○
育児休業（原則として子が1歳に達するまで）	○	○
看護休暇・介護休業	○	○
健康診断	○	○
健康維持支援（人間ドック受診補助）	○	○
投資口累積投資制度（るいとう）	○	○
資格支援（取得・維持費用負担）	○	○
退職金	○	×



- UURでは、物件取得時のデューデリジェンスにおいて建物の外部・内部環境に関する各種調査を実施し、その結果を踏まえて取得の是非を判断しています。
- 物件取得後は建物やテナント、施設利用者の安全・衛生確保を担う主要設備について、定期点検・調査を実施。問題がある場合には、コストを投じて予防・早期解決に注力しています。



LOOP-X・MIにて

物件取得時の安全性に関するデューデリジェンス

- 耐震性（新耐震基準（注2）又はそれと同水準以上の性能が確保されているか）
- 消防法、都市計画法等、関連法規の遵守状況
- アスベスト、フロン、PCB等の有害物質の使用・管理状況
- 土地利用履歴、土壌等の状況



物件取得後に行う主な定期点検・調査対象

- 昇降機
- 消防設備
- 特殊建築物
- 空気環境
- 飲料水
- 害虫・鼠

注1： Probable Maximum Loss。再現期間475年の地震動強さ（Probable Maximum Earthquake）に対する物的損失（再調達価格に対する比）。

注2： 昭和56年に改正された建築基準法に基づく建物等の耐震基準。



テナントとの協働による環境配慮の取り組み	▼	地域活性化の取り組み	▼
地域社会に配慮した取り組み	▼	地域医療・保育貢献施設	▼
自治体・公的団体の誘致	▼	災害対策・BCP対応	▼

テナントとの協働による環境配慮の取り組み

当社が所有・運営する商業施設「モレラ岐阜」においては、環境に配慮した施設運営の推進を目的として、テナント企業との協働を積極的に進めています。その一環として、廃棄物の削減、エネルギー使用の最適化、施設内でのリユース・リサイクル活動などについて、施設関係各社との意見交換を行っています。

また、施設内において、来館者にも環境意識を高めてもらうことを目的とした環境啓発イベントや展示を、テナントと連携して企画・実施しています。これらの活動は、オーナーとテナントの双方にとって、環境配慮型経営への意識向上のみならず、地域社会との関係強化や来館者の満足度向上といった点でも有益なものとなっています。

今後も当社は、商業施設の環境価値を高めるとともに、テナントと一体となって持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

地域活性化の取り組み

「西梅田地区開発協議会」への参画～パシフィックマークス西梅田～

MRAでは、パシフィックマークス西梅田が位置する大阪市西梅田地区における文化・国際・情報の都市機能の強化、並びに緑豊かな都市環境の整備を目的として設立された「西梅田地区開発協議会」に実質的な所有者として参画しています。

2024年秋には魅力ある都心空間の創造を図るべく建物に隣接する西梅田公園の新たな活用方法の試みとして「西梅田 PARK CARAVAN UMEDA EDGE」、西梅田公園会場「UMEDA EDGE」と題し、スポーツに焦点を当てたアクティビティや音楽ライブ、キッチンカーなどのイベントを実施しました。



「道庁南エリア研究会」への参画～パシフィックマークス札幌北一条～

北海道庁南エリア（以下「道庁南エリア」といいます。）の将来のまちの姿を考え、ハード・ソフト両面からの道庁南エリアの価値向上・持続に資する取り組みを行う目的でMRAでは、2024年5月に「道庁南エリア研究会」に参画しました。

2022年3月に策定した「まちづくりビジョン」に基づき同エリアのまちづくりに関する方針・ルールの検討、策定や将来のまちの姿を実現するための社会実験の実施を通して、周辺の豊かな緑や歴史的な建造物、最新の技術等を融合した『新しい働き方・楽しみ方を実現できるまち』を目指して活動しています。



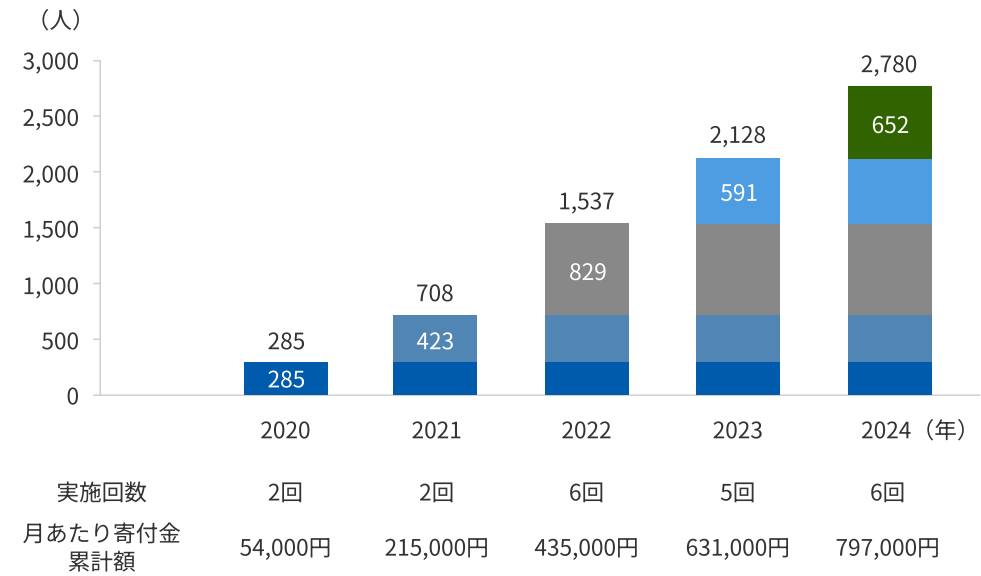
UNHCR活動支援

- 2020年より本投資法人運用物件で国連UNHCR協会の募金活動の実施をサポートしています。
- 国連UNHCR協会は、国連の難民支援機関であるUNHCR（国連難民高等弁務官事務所）の活動を支える日本の公式支援窓口です。
- 社会の一員として、2025年も本取組みを継続します。

募金活動が実施された本投資法人運用物件（2024年11月末）

- | | | |
|----------------|-----------|---------------|
| • Luz船橋 | • モラージュ柏 | • Luz湘南辻堂 |
| • Luz福岡天神 | • くるる | • LEVENおおたかの森 |
| • 新宿ワシントンホテル本館 | • 大阪ベイタワー | |

募金活動ブースにお立寄りいただいた延べ来館者数



募金活動について説明する国連UNHCR協会職員
モラージュ 柏（2024年6月）

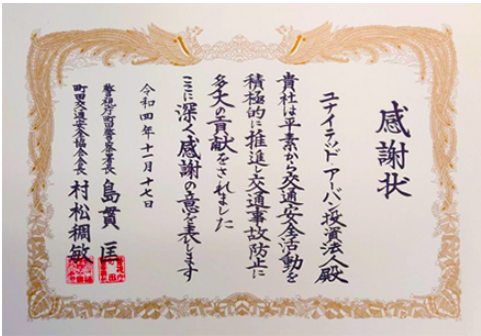


国連UNHCR協会様から感謝状をいただきました。

Tip's町田ビルの取り組み

交通安全キャンペーン

町田警察署主催の交通安全キャンペーン実施に協力して、同署から感謝状を拝受しています。



Luz自由が丘の取り組み

エシカルマルシェ

エシカル（人や地球環境、社会、地域に配慮した考え方や行動）やサステナビリティを意識した外部のショップ7店舗を集めたマルシェ（青空市）を開催しています。



Luz湘南辻堂の各種取り組み

TSUJIFES

地元企業・地元プロスポーツチームと協業してTSUJIFESを開催しています。
 また、周辺大学との連携を通じて、地域社会の更なる発展に向けたイベントを協働するなどの産学連携型の地域振興を継続的に実施しています。



藤沢市こども選挙

模擬投票を通じて、子どもたちが民主主義の仕組みに興味をもつきっかけとなるよう、藤沢市こども選挙の投票スペースを提供しています。



セタイイベント

地域の保育園と連携して、子どもたちの願い事を書いた短冊を笹の葉に付けてもらうセタイイベントを開催しています。



願い事を書いた短冊を笹の葉に結ぶ園児

モラージュ柏の各種取り組み

自治体との協定

2023年1月、千葉県柏市と双日商業開発株式会社（本物件のプロパティマネージャー）との間で『包括連携協定』を締結いたしました。
 本協定の締結により、それぞれの資源を有効に活用して相互連携強化による協働活動を推進し、柏市の一層の地域活性化及び市民サービス向上を目指します。

<協定概要>

- 市政情報の発信に関すること
- 教育・文化・スポーツの振興に関すること
- 健康増進・食育・食の安全に関すること
- 子育て支援・青少年の健全育成に関すること
- 環境保全・緑化維持に関すること
- 高齢者・障害者福祉に関すること
- 災害支援・防災・防犯に関する事
- 地域振興に関すること



左：双日商業開発株式会社 代表取締役 柏木広喜
 中：柏市長 太田和美
 右：ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社 取締役CIO 井谷嘉宏（いずれも協定締結日時点）

人財育成戦略 多様性と包摂性・ウェルネスの推進 安全・衛生 地域社会への貢献

fuubo

本来廃棄される予定だった消費期限の近い商品をテナント従業員向けに販売する無人販売機「fuubo（フーボ）」を設置し、食品ロス軽減とCO₂削減に貢献する取り組みをしています。



スポーツ振興への取り組み

本物件屋上にあるスポーツパークでは、サッカーやバスケットボールを通じ、幅広い年齢層の交流の場として地域のスポーツ振興及び健康増進に貢献しています。



スポーツカーニバル

スポーツイベントを柏市と共催しています。小さな子どもたちやシニアがともにサッカーやバスケットボール、様々なスポーツの体験を通じ、世代間の壁を超えて有意義な時間を過ごしています。



つなぐマルシェ～mallage Kashiwa Style～

柏市をはじめとする千葉県内の自治体のほか、埼玉県内の自治体も初めて参加し、産業・観光振興の推進とそれぞれの自治体の地域住民との深いかかわりを目的として市民参加型つなぐマルシェを開催しています。



キッズSDGsワークショップ

子供たちのSDGs意識醸成を期待したワークショップを2022年6月から毎月開催しています。参加者は貝殻風鈴作りやシーグラスライト作り等を体験しています。



献血会場

敷地内のスペースを献血会場として提供しています。



病院体験イベント 名戸ヶ谷病院×柏市

救急車試乗体験や簡易健康相談等の実施に協力して、来館者の健康啓発にも貢献しています。



植栽展示

地元企業とのコラボレーションで廃材をリユースし、環境負荷に配慮しつつ、身近にグリーンがある豊かな循環型社会をイメージしたボタニカルガーデンの展示を行いました。



子育て支援

本物件は、柏市や市民活動団体等と連携し、子どもたちの健やかな成長と子育てママの支援活動に力を注いでいます。本物件は、リトミックやベビーマッサージなどのセミナー、幼児用品のフリーマーケット、子供向けのイベントを定期的で開催しており、育児世帯の交流の場となっています。



子育て支援サークル「モラージュ mama」

ラジオ体操

柏市、柏市社会福祉協議会等と連携し、毎年7～8月（15日間）にラジオ体操を開催しています。
2018年は延べ3,442人が参加しました。



ラジオ体操

柏市消防局との連携

柏市消防局主催の出初式（1月）、総合防災訓練（11月）を隔地駐車場にて開催し、地域の防災意識の向上を支援しています。

モラージュホール、モラージュルームの貸し出し

本物件内にある100名収容可能な『モラージュホール』、及び30名収容可能な『モラージュルーム』は外部にも貸し出しをしています。防音仕様となっており、コンサートや発表会等に活用いただいています。
2021年3月には、千葉県知事選挙の期日前投票所として千葉県に貸与しました。6日間で6,000人超の県民による投票が行われ、本物件周辺地域の人々にご利用いただきました。



期日前投票所内の様子



期日前投票所のために来館した投票者の列

地域清掃活動への参加

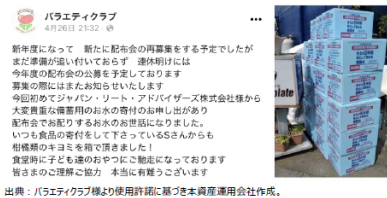
MRAの環境活動の一環として、MRAのオフィス所在地である港区において、地域行政主催の清掃活動に毎月参加しています。



【左】『芝地区クリーンキャンペーン〜路上喫煙ゼロのまち！〜』に集まり準備をする参加者（2021年12月）【中・右】清掃活動中のMRA従業員

こども食堂への災害備蓄品の寄付

MRAでは従業員向けに用意している災害備蓄品について、「地域ささえあいと街づくり」をテーマに八王子市を拠点に活動されているバラエティクラブ様の「こども食堂」に寄付しました。

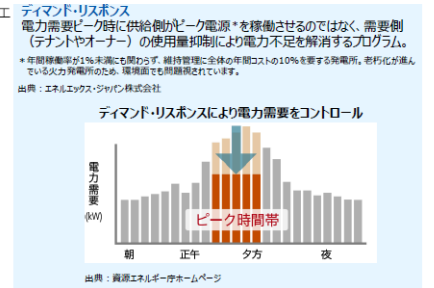


出典：バラエティクラブ様より使用許諾に基づき本資産運用会社作成。

地域社会に配慮した取り組み

ダイヤモンド・リスpons～リーガロイヤルホテル小倉・あるあるCity～

UUR運用物件のリーガロイヤルホテル小倉・あるあるCityにおいて、欧州大手の電力会社であるエネルエックス・ジャパン株式会社提供の節電プログラム（ダイヤモンド・リスpons）に参加。
実効性テスト（2022年12月実施）を経て、2024年4月から本格稼働しました。
地域エネルギーの安定供給、需要側の省エネ意識向上に寄与すると共に、過剰な発電の抑制による地球温暖化防止が期待されます。



ユニバーサルデザイン

UURが保有する物件では、その物件の特性に応じて様々な方が利用することを想定し、多目的トイレ、スロープ・手すり、車いす対応のエレベータ、身障者用駐車場の設置、廊下幅員の確保等に取り組んでいます。

（例）Luz武蔵小杉



新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する取り組み

軽症患者・無症状患者、医療関係従事者等の受入れ

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う医療崩壊防止の一助になるべく、自治体の要請を受け、新型コロナウイルス感染症軽症患者・無症状患者等の宿泊療養者、医療関係従事者等の宿泊療養施設として、UURが保有するホテルが利用されています。

ワクチン接種会場の提供

2021年6月より、UURが保有する複数ホテルにて、新型コロナウイルスに対するワクチン接種（職域接種及び自治体の大規模接種）が順次実施されています。



社会実験への参画

- UURは、福岡市の実証実験フルサポート事業^{（注1）}に認定された株式会社mobby ride主催の実証実験プロジェクト「シェア型電動キックボードによる域内移動の効率化、ラストワンマイル問題の解決^{（注2）}」に協力しました。
- 実証実験で得られた走行データは、同社から国に提出され、電動キックボードを含む多様な交通主体の交通ルール作りの検討、電動キックボードと人が共生できる社会の実現に向けた検討に活用されています。
- UURは保有物件の敷地の一部を本プロジェクトに無償貸与し、実証実験期間中、電動キックボードの専用駐輪場として利用されました。

注1： 福岡市では、AI・IoT等の先端技術を活用した社会課題の解決や生活の質の向上等に繋がる実証実験プロジェクトを全国から随時募集し、優秀なプロジェクトの同市での実証実験を全面的にサポートしています。

注2： 実施期間：2021年4月27日～10月末日。福岡市中央区全域、南区の一部をサービスエリアとして、福岡市指定の専用駐輪場間を自由に行き来できるシェアリングサービスが提供されました。

シェアリングサービスの導入

UUR保有物件の敷地内の土地の一部提供し、シェアサイクルや電動キックボードのポートを設置することで、テナント様や施設利用者、地域の皆様への利便性向上を図っています。



虎ノ門PFビル



新宿ワシントンホテル本館

電動キックボードとは

超少子高齢化社会でのワンマイルの移動手段として、あるいは観光業活性化施策として注目を集めています。電動キックボードのシェアリングは、地域の交通渋滞を緩和、排気ガス・環境汚染の軽減に寄与するサービスとして期待されています。

地域医療・保育貢献施設

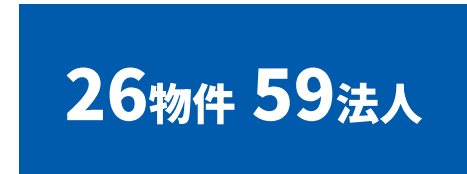
医療機関・保育所等誘致

施設内の医療フロアー



Luz湘南辻堂

医療機関・診療所



注： 2024年11月末時点。

保育所・託児所



注： 2024年11月末時点。

自治体・公的団体の誘致

UURの保有物件には、自治体・公的団体がテナントとして入居している物件があり、様々な公的サービスを提供する拠点として活用されています。UURでは「不動産は社会インフラの一躍を担っている」という認識の下、パートナー企業と連携しながら物件を運用しています。

主な物件・テナント

モラージュ柏	北柏第2地域包括センター	7物件 9テナント 注：公営住宅は除く
パシフィックマークス川崎	法テラス川崎	
パシフィックマークス肥後橋	江戸堀公証役場	
リーガロイヤルホテル小倉・あるあるCity	北九州市漫画ミュージアム	

注： 2024年11月末時点。

災害対策・BCP対応

各保有物件において、非常用発電設備の設置や非常食の備蓄を段階的に進めています。また、毎年防災訓練を実施しています。地域コミュニティの生活インフラの一部である不動産の所有者として、一部の物件では災害時に会議室等を開放することにつき、自治体等との間で合意しています。

（例）SS30

災害時における帰宅困難者の支援に関する協定書に基づき、帰宅困難者の一時滞在场所として食料等を備蓄。災害時にはそれらの供給、緊急時の連絡を仙台市と協力して実施しています。

